

Через складну ситуацію в економіці останніх років українцям дуже просто втратити роботу. А ось знайти нову, та ще й з гідними умовами праці й зарплатою – завдання не з легких. Особливо це стосується людей передпенсійного віку. Бо, на жаль, ще доволі поширений серед вітчизняних роботодавців стереотип: що чим старший працівник, то менше з нього користі за умови однакової заробітної плати з молодими. При цьому на їхні фаховість та досвід чомусь зазвичай не зважають. Як і на те, що після втрати робочого місця саме в такому віці знайти нове дуже складно, а часом і зовсім неможливо.

Нині у центрах зайнятості по всій Україні людей так званої квотної категорії, яким до пенсії залишилося 10 і менше років, на обліку перебуває понад 96 тисяч, з них понад 45 тисяч – жінки. Показово, що 45 тисяч з них люди віком 55 – 60 років. З них жінок, старших за 53 роки, - понад 30 тисяч, а чоловіків, старших за 58 років, - більш як 13 тисяч. Тому фахівці служби зайнятості всіляко допомагають їм із працевлаштуванням передусім за фахом. Якщо роботодавець бере у штат таку людину, то Державна служба зайнятості відшкодовує йому ЄСВ за працевлаштування. Або цим людям пропонують швидко і якісно перенавчитися на нову спеціальність, затребувану саме нині на ринку праці.

Як відомо, основним законодавчим актом України, який регулює питання захисту трудових прав громадян, є Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України). У статті 42 КЗпП України наведено перелік категорій працівників, яким надається переважне право бути залишеними на роботі після скорочення чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. Зокрема за рівних умов продуктивності праці і кваліфікації перевага надається:

1. сімейним працівникам – за наявності двох і більше утриманців;
2. особам, у сім'ях яких нема інших працівників із самостійним заробітком;
3. працівників із тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
4. працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва;
5. учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
6. авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
7. працівникам, які зазнали на цьому підприємстві, в установі, організації трудового каліцтва або занедужали на професійне захворювання;
8. особам із числа депортованих з України протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання в Україні;
9. працівникам із числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на

особливий період, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

Як бачимо, до цього переліку внесено, наприклад, працівників із тривалим та безперервним стажем роботи на одному підприємстві.

А ще КЗпП України категорично забороняє дискримінацію працівників за віком: стаття 21 набула чинності 26 листопада 2015 року.

І все-таки це не надає прямих переваг для збереження зайнятості літнім працівникам, адже чинник стажу вторинний порівняно із кваліфікацією і продуктивністю праці.

На допомогу та захист саме цієї категорії працівників прийнято Закон України від 06.04.2017 № 2005 – VIII «Про внесення зміни до статті 42 Кодексу законів про працю України щодо захисту трудових прав працівників». Відповідно до нього перелік, наведений вище, доповнився пунктом 10. Згідно з ним, до переліку категорій працюючих, яким надається переважне право на залишення на роботі, додається категорія працівників, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку. Отже, вони отримують додаткові гарантії захисту своїх трудових прав.

Закон захищає тих, кому після звільнення чи скорочення буде найважче або й зовсім неможливо з певних причин знайти нове місце роботи. І люди, яким до виходу на заслужений відпочинок залишилося кілька років, звісно, підпадають під цю категорію.

Олена Аладіна
головний державний інспектор
Головного управління Держпраці у
Дніпропетровській області